

原告らと高卒男性事務職とは、同一の職掌に属し、職務内容も概然と区別できるものではなかった。

被告会社で、女性は、被告会社のいう本社採用者の男性と同質の職務に就事してきたものの、女性が行う場合に、補助的業務という位置付けがされてきたにすぎない。

したがって、高卒女性事務職と高卒男性事務職との間に「職務内容等について……客観的・合理的な違い」があるとは到底いえず、将来の経営幹部候補であるかどうかという被告会社の主観的な思惑は、決して雇用管理区分（採用区分）のための合理的な基準であるとはいえない。

(c) 昭和35年の職分制度導入後に行われた訴外組合と被告会社本社の団体交渉の席で、訴外組合は、長期実習を終えた高卒男子はすぐに一般事務技術職1級（当時）となり、その後も順調に昇進していくのに、女子は入社後6、7年経って一般事務技術職1級（当時）となり、その後15ないし20年経っても昇進しないのは男女差別ではないかと質問したのに対し、被告会社は、男性には潜在能力があるとの回答を行ったが、将来の経営幹部候補であるというのと同様、潜在能力があるということは、職務内容に基づく客観的合理的な理由では全くない。一生懸命に働かない可能性もある潜在能力という極めて漠然としたものに基づいて、労働条件について生涯にわたる差別的取扱い（退職後も年金の格差として死ぬまで続く差別）をすることには、全く合理性がない。

d 被告会社は、本社採用者と事業所採用者では採用基準が異なるとし、本社採用者については将来の経営幹部候補として採用する者にふさわしいように、採用担当部署、求人票・募集要項の記載事項、求人募集対象校、採用試験・入社式等の取扱いにおいて、事業所採用者と異なる取扱いをしていると主張するが、これらは、被告会社が男女別に労働管理してきたことを示す事実すぎない。

また、被告会社のいうように、これらの採用手続の違いが採用区分の現れであるならば、被告会社が同一の採用区分であると主張する事務技術職女性と技能職（作業職）男性の採用手続は、同じ内容でなければならぬはずであるが、現実には、両者の採用手続は、採用を担当している課、入社式、採用基準や方法、採用試験等において、大きく異なっており、この点からみても、被告会社の論理は破綻している。

e 逆に、女性事務技術職と、被告会社が事業所採用者として同じ

採用区分に属すると主張する作業職（後の技能職）との間には、以下のような取扱いの差異がある。

(a) 被告会社の給与待遇要項によると、以下のように、事務技術職と作業職（後の技能職）では、個人職分点の点数や自動昇進の有無、その場合の条件、標準基本職分点、あるいは初任基本給、支給される手当の種類、昇給額や基準の上下限など、退職金における乗率などの条件が明白に異なった取扱いをすべきものとされており、到底同じ採用区分にくられることはあり得ない。

また、付属統計資料を見ても、平均賃金、実働人員の推移につき事務技術職と作業職とで別の推移表を作成しているなど、実に様々な面で、事務技術職と作業職とは異なる扱いを受けているのであって、この二つの職掌が同一の採用区分の中にくられると考えることなど到底できない。

(b) 採用区分とは採用時に決まるものであるから、採用後の異動によって変化することはあり得ず、作業職の男性が事務技術職に転換したからといって、採用区分までもが変わることはなく、LC転換者の処遇は、事務職の女性と同様のものとなるはずである。

しかし、後述するとおり、LC転換者の方が、年功序列的に、高卒女性事務職よりも昇格・昇進が早く、また、賃金面でもはるかに有利な取扱いがされている。

(c) 被告会社は、事業所採用者であるはずのBHについて、本社採用の高卒事務職の代替層であり、事業所採用者とは性格が異なると主張し、事業所採用者の男性のデータからBHのデータを除外して、これを女性と対比しているが、このことは、被告会社自身が、格差が本社採用者と事業所採用者との区分によるものであるとする自らの論理の破綻していることを吐露したものである。

被告会社がそのような主張をせざるを得なくなったのは、そもそも、歴然とした男女差別を採用区分という作り事でもこじつけようとしてきたからである。被告会社は、これまで、男女間で格差があったとしても、それは幹部候補生かどうかという採用区分に基づく格差だと弁明してきた。しかし、幹部候補生ではないはずの事業所採用者であるにもかかわらず、平成7年度で見ればBHの3名が管理職に、BHの183名が管理補佐職に昇進しており、賃金も職掌転換をしなかった技能職や女性事務技術職と比べるに高額なものとなっている。このような状況は、被告会社が従前主張してきた採用区分論では説明不能であるから、被告会社は、同じ採用区分であるのに性格が異なるな

どという非論理的な主張を行わざるを得ない事態に陥ったのである。

イ 被告会社の前記男女別雇用管理に基づく男女間格差

(ア) 高卒男性事務職との格差

a 昇進格差

(a) 高卒男性事務職に対する年功序列的処遇

前記第2の1(B)のとおり、高卒男性事務職は、一般執務職の在籍年数5年の者が99.1%、専門執務職の在籍年数9年までの者が累計で98.5%、企画総括職の在籍年数はややばらつくが9年までの者が92.5%、10年までの者が95.2%であり、男性のほとんどの者において、一般執務職、専門執務職、企画総括職の各在籍年数が共通しており、ほぼ同一の年数ごとに昇進を重ねている。そして、その結果、21年目に34%、22年目に34%と、管理補佐職への昇進時期が集中して、22年目までに74%が、23年目までに更に89%が昇進している。そして、そのうち相当程度は更に管理職に昇格する。これらの実態は、職分職級運営概要の内容と符合している。

実際、昇進経過の判明している男性3名(F、E、G)は、いずれも管理補佐職までの昇進の階段がほぼ重なっており、特に専門執務職1級になるまでの階段は全く同じであり、企画総括職3級以降の階段もほぼ1年違いのみでほとんど重なっている。

そして、男性は、企画総括職の在籍年数が6年で昇進する集団(33.0%)と7年で昇進する集団(37.2%)に集中している。企画総括職の在籍年数(管理補佐職への昇進年数)が7年以下は累計で73.8%に上り、8年以下が88.9%に達している。

(b) 男性に対する極めて高い能力評価

i 一般執務職は自動昇進しなく、2年目で2級になって、その時の個人職分点は5点になり、5年目で1級になっていなければ5年間で一般執務職を終われない。1級になるには10点以上なければならず、2年目で5点が5年目で10点以上になるには、3年間で5点以上増えなければならない。ところが、一般執務職は能力評価Aでも1.55点であるから、3年間オールAでも4.65点にしかならない。そうすると、男性は99.1%が3年間オールA以上の能力評価ということになるが、これは、もはや考課ではない。

ii 専門執務職1級から企画総括職3級には選抜昇進でなければならず、選抜昇進が行われるための選定基準は、「高度な」、「卓抜な」知識や熟練・技能、能力・識見が必要とされる建前である。

しかし、男性はすべて企画総括職になっている上、そのうち在籍年

数9年で選抜昇進をされて企画総括職になる者が92.5%に達し、また、累計では98.5%の者が9年以下で専門執務職を終えるというところは、通常の公平な考課ではあり得ない事態である。

iii 一貫してオールA平均以上を取らないと、7年で管理補佐職になるのは困難であるが、それに37.2%の者が該当するし、さらに、それより短い籍年数6年で管理補佐職に昇進した者に至っては、6年間で40点以上必要で、Aは6点であるからオールAでも足りず、6年間全部「Aか一部OA」の能力評価ということになり、それに33.0%の者が該当する。

合計すれば、実に73.8%の男性が、企画総括職の間中、「オールA平均かさらにプラスOA」ということになる。

しかも、企画総括職は自動昇進がなく、選抜昇進を繰り返さなければならぬが、男性の場合、その約9割が8年以下で管理補佐職になるまで選抜昇進を繰り返してもらったことになる。これは、もはや考課ではない。

(c) 他方、女性群の中には、低い階段がほぼ重なっており、被告会社が旧均等法に基づく調停が不調となった後（本件訴え提起直前）に訴訟対策的に2名を急進、3階級特進という異常さで管理補佐職に昇進させた者を除き、定年まで勤務しても専門執務職止まりである。9割が管理補佐職以上になる男性と比較すると、4ランク以上の資格の格差が発生しており、男女間に著しい昇進格差があることは明らかである。

しかも、前記女性2名は、男性と比べて著しく遅い昇進階段であったものが、突如として3階級特進したわけである。仮にこの女性2名が特別に取り扱って然るべき存在であったのであれば、それ以前の昇進の階段もまたそれ相応のものでなければ不自然であるが、前記調停が不成立となる本件訴え提起直前の時期までは、この2名の女性が低い評価しかされていなかったことは歴然としている。

b 賃金格差

賃金台帳に基づいて計算した高卒男性事務職と原告らとの格差は、年取にして平成7年時点で約276万円から424万円と極めて著しい。平成6年の賃金台帳データに基づく計算によれば、高卒男性と高卒女性の平均年取格差は、昭和35年入社から昭和45年入社のいずれをとっても、少なくとも約23万円、多い場合は約31万円を超え、月における賃金格差は、少なくとも約11万円、多い場合は14万円を超える。

さらに、原告Aの場合、管理職となって退職した高卒男性との間では、年収にして約500万円、退職金で約1500万円という大きな格差がある。

(イ) LC転換者との格差

a 昇進格差

技能職掌の男性は全員被告会社のいう事業所採用者であり、入社直後の1年間の長期実習も受けていない点において、高卒女性事務職と同じである上、事務職の仕事に関しては、職業転換した時点で途中入社と同じ状態なのであるから、LC転換者は、高卒女性事務職よりむしろ昇進・昇格が遅れるか、少なくとも女性と同程度であるはずである。

しかるに、LC転換者も、高卒男性事務職に比べてやや昇進のスピードに差はあるものの、年功序列的に昇進しており、女性とは明らかに昇進の格差がある。

BHの男性は、平成6年時点で、323名中、322名が企画総括職以上であり、96%が企画総括職2級以上に昇進している。また、過半数を超える157名が管理補佐職以上である。

また、LCの男性は、平成6年時点で、768名のうち、9割に近い663名が企画総括職以上になっており、管理補佐職以上は34名(6%以上)である。

以上のようなLC転換者男性の職分及び年功序列的な昇進については、女性のほとんど全員が専門執務職1級以下であることと比較して、明らかに有意の格差がある。

(b) 原告らと比較した場合、LC転換者との間には以下のような大きな格差がある。

i 平成7年4月の時点で、原告Aは専門執務職1級であったのに、原告Aより1年後の入社である昭和35年入社のBH20名のうち16名(80%)が管理補佐職になっており、残る4名も企画総括職1級になっている。

また、同年入社したLC25名のうち、管理職1名、管理補佐職3名(12%)、企画総括職1級12名(48%)、累計で企画総括職1級以上は64%、同2級7名、同3級2名であり、管理補佐職以上に16%がなっており、企画総括職1級以上が約3分の2に達している。最低でも企画総括職3級であり、専門執務職の者はいない。

ii 平成7年4月の時点で、原告Bは専門執務職2級であったのに、原告Bと同期入社の昭和44年入社のBH22名のうち10名(45.

5%)が管理補佐職、11名(50%)が企画総括職1級になっている。同2級は1名のみである。原告Bの専門執務職2級とは大きな格差がある。

また、同年入社したLC70名のうち、管理補佐職2名(2.9%)、企画総括職1級2名(2.9%)、同2級5名(7.1%)、累計で企画総括職2級以上は12.9%、同3級58名(82.9%)、累計で企画総括職3級以上は95.7%、専門執務職1級ないし3級はそれぞれわずか1名ずつである。ほぼ100%が企画総括職3級以上といつてよい。

なお、専門執務職2級の1名と専門執務職3級の1名は、年収も異常に低く、病気等の特殊な事情があるとしが考えられない。

iii 平成7年4月の時点で、原告Cは専門執務職2級であったのに、原告Cと同期入社の昭和48年入社のBH7名のうち1名が管理補佐職、2名が企画総括職2級、4名が同3級になっている。

また、同年入社したLC9名のうち、管理補佐職1名(11.1%)、企画総括職3級1名(11.1%)、専門執務職1級6名(66.7%)、専門執務職1級以上の累計88.9%、同2級は1名のみである。ほぼ専門執務職1級以上といつてよい。

なお、前年の昭和47年入社のLC、翌年の昭和49年入社のLC各23名と対比してみると、昭和47年入社は全員専門執務職1級以上、昭和49年入社も23名中専門執務職2級は1名のみであり、ほぼ専門執務職1級以上であることは昭和48年入社と同様である。

iv 平成7年4月の時点で、原告Dは専門執務職3級であったのに、原告Dと同期入社の昭和50年入社のBH11名のうち2名が管理補佐職、5名が企画総括職2級、4名が同3級になっている。

また、昭和50年入社のLC15名のうち2名が企画総括職3級、13名が専門執務職1級である。

b 賃金格差

LC転換者全員と女性の各平均を比較すると、昭和35年入社から昭和50年入社までの間で、年収で少なくとも70万円以上、多い場合には177万円にも上り、原告らについてみれば、LC転換者との賃金格差は、平成6年時点で約91万円から242万円に及ぶ。

また、臨給の額を左右する賞与率(賞与÷基本給)についても、公表されている数値は、平成6年度が0.96倍であり、賃金台帳に基づいて計算した結果、同年では、原告らは最低で0.88、最高でも1.08で、ほぼその前後であるにもかかわらず、LC転換者の平均

は1.73であり、約1.7倍もの格差があることが判明した。

BH、LCの男性と女性の賃金(年収)分布をみても、BHの賃金水準が一番高く、それにLCが続き、女性はLCの最下層部分と重なっており、入社年度によっては、LCの最低年収よりも女性が低い場合もあり、ここでも賃金格差は一目瞭然である。

本件人事資料に示された「ハ(BH)」、「ニ(LC)」の賃金水準と、現実の賃金台帳により算出した上記の賃金格差は、ほぼ符合しており、このことは、被告会社がLC転換者を、女性(「ホJ」と区別して取り扱っていることを裏付けるものである。

(ウ) 以上のように、原告らを含む女性は、本件人事資料のとおり、被告会社のいう本社採用者、BH、LCのいずれよりも、賃金が低く、被告会社の事務職の中で、最低の処遇の者として位置付けられている。それは、平成6年の年収(賃金台帳により確認されたもの)の平均をグラフにしたもの(グラフ①ないし③。これらは、原告ら準備書面(38)に添付されているものである。)から明らかである。

ウ 前記男女格差に合理性がないこと

(ア) 高卒男性事務職と高卒女性事務職を差別する合理的理由はない。

a 被告会社は高卒男性事務職と高卒女性事務職との昇進・賃金の格差を採用区分によると主張するが、前記採用区分が制度として存在しているといえないことは前記ア(イ)で述べたとおりであり、募集方法、採用対象地域、採用試験、部署、入社式などの違いも、生涯にわたる差別を合理化する理由にはならない。

b 原告らは、長年働き続ける中で、再三の要望により、実質的に男性と同じ仕事、あるいは同等の仕事をごさすようになり、担当者としての業務を行うようになったし、いわゆる本社採用者の業務を原告Cが引き継いでいるなど、業務内容において、本社採用者と女性との間に、客観的な違いがあるとはいえない。

c いわゆる本社採用者は、長期実習を経るが、この長期実習は、もともとは、採用後、製鉄所等に1年間研修に出るという制度であったが、実際には、約3週間を製造現場で実習し、そのほかは通常の事務業務に就いていた。しかも、平成元年ころからは、この実習も実態はなくなり、いきなり採用後すぐに本社の事務部門に配置され、いわば仕事上で研修を受けるという形になった。このような実態の長期実習をもって、男女の激しい処遇の格差の理由とすることはできない。

なお、被告会社は、女性にこの長期実習を命じていないが、それは

被告会社の恣意によるものであって、原告ら女性が拒否しているものでもない。採用後、機会があれば(更にそれで処遇が高くなるというのであればなおさら)、製鉄所等で研修を受けたいと望む女性も多いと考えられる。

d 被告会社は、女性には転居を伴う転勤が期待し難いから本社採用者にはしなかったと主張する。

そもそも、一方的な転勤命令を労働者は許容すべきであり、家庭生活を犠牲にすべきであるとの企業の都合と論理に与することはできないが、被告会社における実際の転勤実態をみるならば、本社採用者の3割は実際には、生涯一度も転勤することなく企業生活を終えており、いわゆる本社採用者であるからといって、その担当業務から必然的に転勤が不可欠であるというわけではない。現に、原告C、同Bと同じ部に勤務した本社採用者であるGは、転居を伴う転勤をしていないし、Fは、和歌山製鉄所から大阪本社に転勤しているのみである(被告会社は、同人が、その際、転居しているとする。))。

さらに、実際には、被告会社は、平成13年に本社機能を大阪から東京に集中させた際、大量の女性を大阪本社から東京本社に異動させている。しかも、被告会社は、実際には女性社員の意思を無視する形で、女性社員に対し、「東京に転勤するか、出向するか、辞めるかどれかを選べ」と迫って転勤をさせたのであり、「女性の意思や家庭生活を尊重する」などとはほど遠い被告会社の姿勢である。

したがって、転勤が期待できるからの理由で、いわゆる本社採用者と女性との大きな格差を合理化することはできない。

(イ) LCと高卒女性事務職との格差に合理性がないこと

a 採用時事務業務部門に配置された者(後にLC転換者となる者)は、技能職として採用されるが、特別な適性検査などを経ないで、当初から事務業務に就いていた。つまり、そもそも技能職としての業務に就いた経歴を持たないのであり、技能職として優秀という判断をされて配置されるわけではない。

そして、被告会社は、もともと事務業務部門の職場に配属されていた技能職の従業員を、順次丸ごとLCに転換させていたものであり、特に優秀な従業員を選抜したなどという事実はない。

また、LC転換者の中には、技能職として採用後、直ちに、また、極めて短時間で転換させた者もあり、職分制度導入(昭和35年)時期だけではなく、その後の全期間を通じて、LC転換者を全体的にみても、採用から1年以内に職掌転換している者は、1147名のうち

223名、約20%に達するのである。

b 被告会社は、LC転換者が配置された工務部のような事務業務部門に高卒女性事務職を配置できなかったとし、その理由として、①現場に配置されるのを女性が嫌うケースが多かったことや、②休日、深夜に働かなければならないので、労働基準法上配置は難しかったことを挙げる。

しかし、LC転換者が配置されている工務部等は事務業務部門であり、本来業務は事務業務である。事務職でも必要があれば製造現場に立ち入ることはあり、その場合には安全上の観点から決まりを守り、かつ、必要な場合に限っていたのであるし、女性社員は、いずれも、製造現場を知ることに関心と意欲を示しているものであり、女性事務職が現場を嫌っていたということはない。

また、工務部の業務にはおおむね深夜勤務はなく、時間外に対処しなければならない事態も度々発生するというものではなかったし、女性従業員においても、現実には、女性であるから定時の退勤ということは決してなく、必要に迫られて女性も激しい残業や休日出勤を行っていた。

c 原告ら高卒女性事務職は、例えば、原告Cが自己の担当していた業務をLC転換者に引き継いでいることから分かるように、LC転換者と同様の業務を行っていたのである。

(ウ) BHと高卒女性事務職の間でも格差に合理的な理由はない。

a BHは人事内部の用語であり、その認定手続や、BHを目的とする採用は、社内では一切明らかにされておらず、BHになった者とそのBHを管理する所属長以上の者以外の者には、労働組合にも知らせることはない。

そして、BHに採用するための学力試験は、対象受験者であるLC転換者にも、その所属する職場にも、何のために行うものか目的も知らせず、誰が対象者であるかも知れず実施される。試験の結果も、受験者に知らせない。その後の所内教育も、2週間程度のもので、何のためのものか受講者にも明らかにされない。その後の本社研修(一般職特別執務訓練)の受講についてもその目的は知らせない。

システム(存在そのもの)を知らされないものであるから、一般の社員には、自分が対象として名乗りを挙げたくてもできない。さらに、いわば本約りでされる専門執務職以上の場合には、その可能性は更になく、とりわけ、女性は、対象から排除されているのである。

b 現実的には、BHのうち、現に転居を伴う転勤をしている者は出

向を含めても347名中109名(31.4%)、出向を除けば347名中93名(26.8%)にすぎず、約7割の者は、結局、生涯転勤をしていない。

このことから、BHが必ずしも転勤を前提にしているとはいえず、BHであるからといって、転勤が必要な業務に就いているのではない。

しかも、BHを、LC転換者の中の優秀層で、製鉄所等において職場の中核になる者として、あくまで事業所単位の位置付けとし、その職務配置は事業所が行うとしているのであって、転勤前提ではない。

逆に、被告会社は、会社の必要があれば、女性に対しても、前述のとおり、実際には女性社員の意思を無視する形で転勤を命じている。

したがって、転勤を期待できないとの理由で、BHの選抜の対象から女性を排除していることに何の合理性もない。

c 業務内容において、女性用の仕事、BHの仕事という区分けなど存在せず、実際にも、原告ら高卒女性事務職は、例えば以下のとおり、BHと同一又は同等の業務を遂行してきた。

(a) 原告Aの場合、昭和61年から平成7年まで、BHのSと二人でJK活動事務局の仕事を担当したが、この時の同僚の仕事は、原告Aの補佐であった。

(b) 原告Bは、BHのTが行っていた業務を引き継いでいるし、原告Cは、BHであるUの業務を引き継いでいる。

(エ) 高卒女性事務職と技能職掌とを比較することに合理性がないこと

以下のように、事務技術職掌と作業職掌(後の技能職掌)では条件が明白に異なっており、原告らと全く性格の異なる作業職掌を比較すべしとする被告会社の主張が不合理であることは明白である。

a 職級の決定について、個人職分点の点数や自動昇進の有無、その場合の条件、標準基本職分点などあらゆる点で、事務技術職掌と作業職掌では条件が異なっている。

b 賃金形態について、初任基本給が、事務技術・特務・医務職掌定期採用者と作業職掌とで区別されているほか、支給される手当の種類も、事務技術職掌と作業職掌とで異なり、昇給についても、事務技術職掌と作業職掌とで、昇給額や基準の上限下限が異なっている。

c 退職金について、事務技術・特務・医務職掌と作業職掌とで、異なる乗率が適用されている。

(被告会社の主張)

ア 被告会社における採用区分

被告会社における従業員の採用形態としては、将来の経営幹部の要員として組織機能上の本社において採用する者(本社採用者)と一般事務業務及び技能系業務の従事者の要員として組織機能上の「事業所」(地理上の大阪本社・東京本社も、その付帯するオフィスも含めて一事業所である。)において採用する者(事業所採用者)とがあり、両者を入社後の育成方法や業務配置・異動についても、採用の趣旨に沿い、別異に取り扱っている。

(ア) 事務技術職掌の採用

まず、事務技術職掌の本社採用者については、昭和45年までは、大卒・工業高等専門学校卒(以下「高専卒」と略称する。)・高卒の男性を採用していた。

しかし、世間一般における高学歴化の進展とともに、被告会社の本社採用者として期待される能力を有する高卒者を確保することが次第に困難となってきたことから、昭和46年以降は大卒・高専卒の男性に限定して採用を行い、また、昭和62年以降は大卒・高専卒の男性・女性の双方から採用することとしている。他方、事務技術職掌の事業所採用者については、専ら大卒・短大卒・高卒の女性に限定して採用を行ってきた。

なお、昭和60年代以降、被告会社において様々な新規事業を展開したことに伴い、関連の知識を有する専門学校の卒業生を事業所採用者として相当数採用するとともに、他社から中途入社者を本社採用・事業所採用の双方において相当数採用している。

(イ) 技能職掌社員の採用

技能職掌については、本社採用者は一切存在せず、すべて事業所採用者である。

昭和61年までは、主として高卒男性(ただし、新制高校卒業者の採用を本格的に開始した昭和40年代前半よりも前においては、むしろ中学卒等の男性を採用することが一般的であった。また、職業能力開発促進法に基づく企業内訓練生として採用する中学卒男性が毎年30ないし40名存在していた。)を採用していたが、昭和62年以降は高卒の女性からも採用することとしていた。

(ウ) 本社採用者、事業所採用者の人員規模

本件訴え提起時における人員数は、約6600名いた事務技術職掌のうち、本社採用者は3100名程度であったが、そのうち昭和63年以降採用実績のある50名程度の女性以外はすべて男性であり、事業所採用者は、主として1200名余りの女性及び約2300名の技

能職掌より転換した男性である。

一方、約2万名いた技能職掌はすべてが事業所採用であり、平成2年以降採用実績のある20名程度の女性以外はすべて男性である。

原告らが同期同学歴の男子労働者と主張している3名(F、G、E)は本社採用の高卒事務技術職掌社員であり、原告らは大阪本社で採用された事業所採用の事務技術職掌社員である。

(エ) 根拠規程について

a 任用規程

このような採用区分に関する被告会社の根拠規程としては、社則任用規程があり、この中において「本社において採用する社員(=本社採用者)の任用に関する取扱を定める」(1条)ものとし、「所において採用する者(=事業所採用者)」についてはこれを準用する形式をとっている(6条)ことから、被告会社において本社採用、事業所採用の採用区分が存在することは明らかである。

b 職分制度協定

次に、原告らのうち最も入社早い原告Aの入社前である昭和35年8月に職分制度協定が締結されたが、この職分制度協定においても本社採用と事業所採用は明確に区分されている。

具体的には、初任の職分職級及び職分点の取扱が本社採用者と事業所採用者とは明確に区分されており、特に昭和61年10月には、前記第2の1(3)ア(エ)のとおり、初任の職分職級及び職分点の決定が入社時の採用区分に基づく従業務の違によるものであることを明確化する観点からの改定が行われた。

c 給与に関する協定

給与と制度上も、本社採用者と事業所採用者とは取扱いが明らかに区別されていた。

すなわち、本社採用者と事業所採用者とは、職分職級の取扱いが異なるのであり、この違いに基づいた給与と格差が当然に発生していた。また、昭和45年8月以降は、「学校卒業後直ちに入社し、長期実習を命ぜられた者(=本社採用者)」の給与は、入社後1年間は通常の給与に代え実習生手当を支給することとなった。

以上のとおり、本社採用者と事業所採用者の給与は、全く別異の体系により支給されていたことは明らかである。

d 原告らの主張に対する反論

上記のとおり制度上取扱いが区分されたコースのあることが明らかである以上、被告会社の社内規程で同一の字句ないし用語が用いられ

ていないからといって、そのような区分が存在しないことにならないことはいうまでもない。

また、大企業において「本社」という用語が、組織機能上の本社と組織機能上の事業所の両方の機能を有することは、企業社会において極めて常識的なことである。

例えば、原告A自身が採用している資材部設備課業務分担表（甲2の1ないし4）は、原告Bの所属している資材部設備課（設備室）の業務分担表であり、その表中の「所別担当」の欄は各人が分担すべき「所」すなわち「事業所」を示しており、そこには原告らのいうところの「事業所」たる製鉄所等と並んで「本社」も挙げられているが、これは、まさに組織機能上の事業所としての「本社」を示している。

同様に、原告Aが従事してきたJK活動支援等の業務に関しても、全社機能としてこれを推進する組織とは別に、事業所ごとの機能としてこれを推進する組織が存在し、この中に原告Aの属していた本社（大阪）JK活動支援委員会が存在していた。また、原告Cの従事している工事請負の契約業務に関しても、同原告は、組織機能上の事業所としての「本社」及び「研究所」を対象とした請負契約業務に従事していたのである。

(オ) 被告会社内において採用区分の存在は周知の事実であること

このように、被告会社においては、採用区分の異なる2種類の者（本社採用者と事業所採用者）が存在するが、このことは、被告会社内では周知の事実であることは社内誌（乙47の2、54の1・2）の記載からも明らかである。

(カ) 採用区分を分けて社員を採用する目的

被告会社が、事務職の社員を本社採用者と事業所採用者に分けて採用する目的は、次のとおりである。

まず、企業運営上の観点からは、将来の経営幹部になるべき者として若い優秀な人材を確保し、早期に彼らを管理職、さらには経営幹部に登用していくことは、企業として必要不可欠なことであった。そのため、そのような社員については、勤務地を限定することなく採用し、全社的な観点から最適な要員配属を行った上で、高度な専門知識・技術が必要な業務や、全社的な観点からの判断が必要な業務といった多様な業務を経験させ、そのような業務経験を通じて、優秀者を選抜し、早期に経営幹部に登用している。これが本社採用者である。

一方、事業所採用者は、各事業所における一般的な事務を行うことを目的として採用する者であり、したがって、特定事業所で勤務する

ことを前提に採用し、その特定の事業所内での業務に配置することとなる。そして、全社的な観点からの判断が必要な業務ではなく、一定の職務領域における安定的な業務を中心に、単一業務を専門的に行うこととなるのである。

このような本社採用者と事業所採用者が両者相まって、被告会社の事務業務を円滑に行ってきたのである。

そして、原告らが採用された昭和30年代から50年代当時においては、事務業務を担当する社員の中で全社的な活用を前提として、専門的知識や広い業務範囲を受け持つことを前提に採用される社員（＝本社採用者）と、特定の事業所で一般事務業務等に従事することを前提に採用される社員の区別があり、前者が男性、後者が女性であることは企業社会においては自明のことであった。

具体的には、当時においては、女性の労働に対する各種法規制や家庭責任の分担の在り方、女性労働者の職業意識等種々の社会的要素から、女性労働者には長期の雇用あるいは転勤が期待し難かったことから、特定の事業所での勤務及び限定された職種を前提とした募集・採用が広汎に行われ、いわばそれが企業社会における社会通念であったと理解しているということであり、被告会社において、全国転勤を前提とする本社採用者が主に男性、勤務地を限定して一般事務業務等に従事する事業所採用者が主として女性であったことは、当時においては、一般的な在り方であったといえる。

(キ) 採用区分の違いに基づく取扱いの差異

以上のような採用目的に沿い、本社採用者と事業所採用者との間においては、以下のとおり、採用手続や育成方法、業務配置・異動において様々な違いが存在する。

a 採用計画

本社採用者は、将来の幹部候補として位置付けられていることから、その採用は全社的な観点に立って実施する必要がある。したがって、採用計画についても、基本的には全社の要員事情に基づいて決定されている。また、経済事情にかかわらず、毎年最低限の採用が行われている。

一方、事業所採用者については、各事業所における一般事務業務の従事者を採用することを目的としており、その採用計画は、基本的には各事業所ごとの要員事情に基づいて決定されるが、場合によっては会社情勢により採用停止となる場合もある。

b 採用手続

例えば数学の計算問題でも、本社採用者の試験は因数分解といった高度な内容が含まれているのに対して、事業所採用者のものは四則演算や極めて単純な方程式などであった。また、英語の試験についてもそのレベルの差は一目瞭然であった。

また、面接試験についても、本社採用者は社長以下多くの役員が出席して行われるのに対して、大阪本社における事業所採用者は、原則として人事部長以下により行われており、また、面接内容についても両者には大きな違いがあった。

これらは、本社採用者と事業所採用者に求められる能力・資質のレベルの違いを明らかに示しているのである。

(e) 入社式

入社式についても、本社採用者と事業所採用者とは別々に実施されていた。

例えば、本社採用者の入社式には社長以下役員が出席し、社長が入社の発令を行っていた。

一方、事業所採用者については、各事業所ごとに入社式が行われており、また、出席者についても、大阪本社の事業所採用者の場合は、大阪本社的人事担当責任者以下の出席により行われていた。

これらは、両者の従業員被告会社内での業務上の位置付けの違いを象徴的に示している。

(f) 入社後の教育

入社後の教育についても、両者は大きく異なっていた。本社採用者については、学歴を問わず入社後1年間の長期実習が行われ、その実習方針としては「当社の概要を総合的に把握し、社員としての基礎的・一般的知識、技能を習得し、将来の基幹社員としての識見と矜持を涵養する」ことを掲げ、1年間にわたり、本社集合訓練、仮配属所及び仮配属部課における集合訓練・製造現場実習・テーマ実習に重点をおいた職場OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング、いわゆる職場教育）等を配し、これらが全社的な訓練組織の下で実施されていた。また、このような長期実習中の本社採用の新入社員は、社内では実習生と呼ばれ、その取扱いが他の事業所採用の新入社員と大きく異なっていた。このことは、被告会社内では周知の事実であった。

他方、事業所採用者の入社時教育については、大阪本社を例にとると、入社後仮配属されるまでの約1週間から10日間の終日研修が実施されるにすぎず、その内容も、会社概要の説明や工場見学等を含むものの、むしろ被告会社独自の教育プログラムであるBET（Basic

(a) 採用担当部署

本社採用者と事業所採用者とは、求人の方針、対象とする学校、試験日・試験内容等が全く異なっているため、採用担当部署も、おのずから違っている。

具体的には本社採用者については全社人事の統括部門が、事業所採用者については各事業所の人事担当部門（以下「各事業所の人事部門」という。）がそれぞれ担当している。

(b) 採用指定校

求人募集については、原告らを採用していた当時、被告会社はいわゆる指定校から、応募資格を満たし被告会社への就職を希望する学生を所定数の範囲内で推薦依頼する方式を採用していた。

具体的には、高卒の本社採用者については、出身都道府県にかかわらず広く優秀者を採用しようとする意図及び全事業所が勤務地となることから、全国から選定した学校を対象としていた。

一方、高卒の事業所採用者については、例えば、大阪本社における女性の事業所採用者は、大阪本社での勤務を前提に、大阪府及びその近隣の学校に限定されたことから明らかなように、当該事業所の近隣から採用することが通常であった。

(c) 求人票、募集要項

本社採用者に対する求人票、募集要項と事業所採用者に対するものとは内容が全く異なっていた。

具体的には、本社採用者に対する募集要項（乙7）、入社案内（乙6）によれば、入社後1年間の教育訓練、勤務場所が全国各地の事業所であること、職務内容も研究開発部門、販売、総務等広範な業務に配置されること等が明記されている。

他方、大阪本社の事業所採用者については、求人票（乙20）、募集要領（乙60の3）からも明らかなとおり、その作業内容は、一般事務・パンチスト・プログラマー・秘書といった業務に限定されており、勤務地も住友ビルであること、採用条件としては自宅通勤可能な者であること等が明記されている。

すなわち、両者は全く異なる採用条件であり、このことから、被告会社が双方に要求していた勤務の内容が全く異なっており、また、これに応募する従業員側の考える勤務の内容も全く異なっていることは明白である。

(d) 選考方法

選考のための試験問題のレベルも明らかに異なっていた。

Business Training)を主体に、電話・接遇・文書訓練等一般事務業務遂行に必要な基礎的技術の習得・訓練が中心であった。

c 業務配置・異動

(a) 基本的な考え方

業務配置・異動についても採用区分に基づいて行われていた。本社採用者については、将来の幹部候補生として各事業所間の異動を前提とした活用・配置を行うことを基本としており、業務配置・異動については、入社以降、特定事業所・特定部門に限定することなく、本人の業務遂行能力・業務経験等を総合的に勘案して行っていた。

他方、事業所採用者については、当該事業所での勤務を前提として採用される者であり、原則的には当該事業所内に限定した業務配置・異動を行っていた。

例えば、本社採用の高卒男性社員の少なくとも70%以上の者が転居を伴う転勤を経験しているのに対して、高卒の事業所採用者の勤務場所は原則として採用された事業所に限定されるものであり、両者の取扱いが異なることは明らかである。

(b) 具体的な業務配置・異動

具体的な業務配置・異動についても、以下のとおり大きく異なっていた。

本社採用者は、本社部門の中でも全社機能としての各事業所の統制や折衝、重要な経営方針の企画・立案等の高度な専門知識と経験を必要とする業務に従事した。したがって、早期人材育成の観点から、入社以降、事業所配属によるキャリアの形成、専門知識の習得及び職務領域の拡大等を目的とした事業所間にもたがる計画的な異動を行っていた。したがって、本社採用者については、本社のみならず各事業所の要員配置状況を勘案した上で異動が行われるものであり、その異動については本社の人事担当部門（以下「本社人事部門」という。）が統括している（なお、昭和63年ころまでは、入社後3年から5年程度の若手の本社採用者を対象とし、本人の育成状況の確認と異動情報の把握を目的とした指定年次面接を本社人事部門の担当者が各事業所に直接出向いて実施していたのであり、本社採用者の異動・配置については、被告会社として特別に取り扱っていた。）。

一方、事業所採用者については、直属上司の指示のもとでの定型的な分析・調査等の補助的業務に従事することとなる。そして、事業所採用者についても、本人の職務遂行能力の程度や適性に応じて、適格者については、従事業務の高度化や変更が行われることとなる。しかし、

その場合も、事業所採用者の異動・配置については、事業所内の各職制ごとの要員配置状況に基づいて決定されるものであり、したがって、基本的には各事業所の人事部門が統括していた。

(c) 双方の従業員の適切な業務分担

従業員の適切な配置方法という面からの業務の特性を考える場合、主担当者とこれを補助する者とのチームワークによって遂行することが効率的な業務と、各々が主担当として独立し業務を遂行することが効率的な業務が存在すると考えられる。

原告らが所属するのは、いずれも前者に属する部署である。そして、このような部署においては、遂行すべき業務の種類や内容と当該部署に配属されている従業員の資質・能力を斟酌しながら業務の分担を行うのが通常である。現状としてはその資質や能力に照らした結果として、主担当は本社採用者が、補助者は主として事業所採用者が担当しているのである。

例えば、原告Bの所属している資材部設備室における本社採用者と事業所採用者の異動歴・従事業務をみると、両者の間の相違は一目瞭然である。原告Bを含む事業所採用の女性社員は、入社以降一貫して資材部設備課（室）に在籍し、一部設備の購買担当業務のほか、担当者の補助的業務を行っていた。

一方、本社採用者の経歴は異に様々であり、製鉄所等における実務経験を踏まえ購買担当を行う場合や、機械保全・設計業務の経験を活かした技術的側面からの設備購買業務を担当する場合等、より広い観点からの業務遂行が可能となっているのである。また、平成12年3月資材部設備室に所属していた本社採用者5名全員が、転勤を経験している。

(d) 教育・研修

将来の経営幹部候補として採用した本社採用者と、各事業所において一般事務業務に従事することを前提に採用した事業所採用者とは、入社直後の教育・研修に明確な違いのあることは前述のとおりであるが、その後の教育についても採用の趣旨に沿い、その取扱いが大きく異なっている。

すなわち、本社採用者については、各人の従事する業務特性や期待される育成計画に基づく能力開発施策として、長期的、専門的な教育体系による人材育成を行うことを基本としている。

一方、事業所採用者については、当該事業所におけるOJTを通じての業務遂行能力のレベルアップを図っていくことを基本としてい

る。

特に近年、本社採用者については、実習生3か年育成施策と称し、入社後3年間は、特に重点育成期間と位置付けた上で、その節目ごとに全員を対象とする集合教育を行っており、また、これと並行して職場におけるOJT支援も行っているのである。

イ 職掌転換制度

(ア) LC転換について

LCのLは技能職掌 (labor) の、Cは事務技術職掌 (clerk) のそれぞれ略で、LC転換とは、技能職掌の従業員について職掌を事務技術職掌へ転換する制度を指し、職分制度協定5条（甲7）に定められた職掌転換の一つである。

被告会社においては、昭和35年10月から新しい従業員制度として、従事する職務の種類と内容及び各人の保有する職務遂行能力に基づき処遇する職分制度が実施されたが、この職分制度は職務内容に着目した制度であったことから、従事する職務が変わると職掌も変える必要がでてくるので、職務内容が変更された者の職掌を変更後の従事業務に即した職掌へ変更する、すなわち職掌転換をすることができるものとした。

職分制度導入時において、各従業員をそれぞれの職掌に当てはめたが、この職掌の当てはめ方法については、大量処理の便宜上、原則として旧工具は作業職掌、旧職員は事務技術職掌に当てはめるとし、旧工具のうち、事務技術職掌の職務と認定された職務に従事していた者については、いったん作業職掌に当てはめた上で、事務技術職掌へ職掌転換（LC転換）をした。この時に相当数の者がLC転換をしているが、これらの者は事務的な職務に配置されるに当たって、その職務に対する適性や能力を認められた者であった。

また、制度導入以降数年間は、上記以外にはLC転換はそれほど実施されていなかったが、昭和40年代になって、次の要因から、大量にLC転換が実施されることとなった。

(イ) 大量のLC転換の必要性

被告会社においては、昭和30年代後半から40年代前半にかけて、次のとおり会社組織や業務内容が大きく変化した。

a ラインアンドスタッフ制

昭和36年から37年にかけて各事業所でラインアンドスタッフ制が導入された。

これは、その当時、納期や品質等に関する顧客ニーズが高度化・多

様化し、今後更にその程度が上がっていくことが予想されたが、製造現場に工程・生産技術等の管理部門が混在する製造部門を中心としたそれまでの組織体制のままでは納期・品質等の管理を徹底しきれず、そうしたニーズの高まりに十分に対応できないと判断されたことから、ライン（製造）部門とスタッフ（工程、生産技術等管理）部門を分離し、工程課や技術管理課のように機能と人員を集中し独立した組織とすることで、スタッフの専門性を高め管理の充実を図ることとしたものである。

b コンピュータシステムの導入

このころから全社的にコンピュータシステムの導入が行われ、これに対応するため、コンピュータを利用するスキルもスタッフに要求されるようになった。

このような要因により、スタッフ部門の役割、重要性が増し、スタッフに要求される職務遂行能力が高くなっていったが、同時にこのようなスタッフの人数も増やしていく必要が高まってきた。

以上のスタッフの質的向上の必要性和増員ニーズに加え、和歌山製鉄所の拡張、鹿島製鉄所の建設等、全社的な設備拡張時期を迎えたことが、優秀なスタッフの増員ニーズを更に大きなものとした。

被告会社としては、このような大量のスタッフの増員ニーズに応えるため、その給源を、既に社内にも多数存在する技能職掌の優秀者に求めることとした。その理由としては、新たに設備や工場が立ち上がることにより、製品の生産や品質をコントロールする工程や技術管理部門等の事務的な業務も増えることとなるが、そうした生産活動に直接関わる職務を担当させるには、新しく採用した従業員に担当させるよりは、それまで被告会社の製造現場において技能職掌として職務に従事し、現場での作業内容の知識・経験を有する者から選抜することが最も効率的であると考えられたからである。

以上の理由から、技能職掌の知識・経験が豊富で、しかもスタッフに要求される職務遂行能力を満たしていると思われる従業員を、工程や技術管理部門等の生産活動に直接関わる職務において主として活用することとしたが、このようなスタッフ部門に求められるようになった新しい職務は職掌分掌上、事務技術職掌の職務となるため、職掌転換（LC転換）を行ったのである。

c LC転換者の選抜基準、方法、時期、主体

LC転換者は、各事業所の人事部門が候補者を選定の上、本社人事部門と協議し、本社人事部門において最終決定されたが、具体的な流